

劳动争议： 是非曲直怎辨识？

记者 董小军 通讯员 梅生

在各类民事纠纷中，劳动争议特别受到社会的关注，它关系到如何更好地平衡劳动者与用人单位之间的利益、如何实现社会的正义和公平，甚至影响到社会的稳定。

随着社会和经济的发展，国家对劳动者权益的保护越来越重视，出台了一系列的法律法规。但这也意味着，维护劳动者权益，越来越需要在法律层面说事，作为用人单位和劳动者，都要学会以法律思维分析问题，而不是凭经验、想当然，惟有如此，才能更好地维护各自的合法权益。以下来自现实生活中的案例，对于用人单位和劳动者，都具有一定的借鉴和参考价值。

单位转变经营裁员 无权追讨出国费用

《法治》专版协办单位
浙江和义观达律师事务所
主要业务：公司、金融证券、民商事、海事海商、
房地产、涉外、知识产权、刑事、人力资源、行政等
地址：大闸南路500号来福士大楼19楼
电话：0574-87529222
邮箱：info@hygd.com

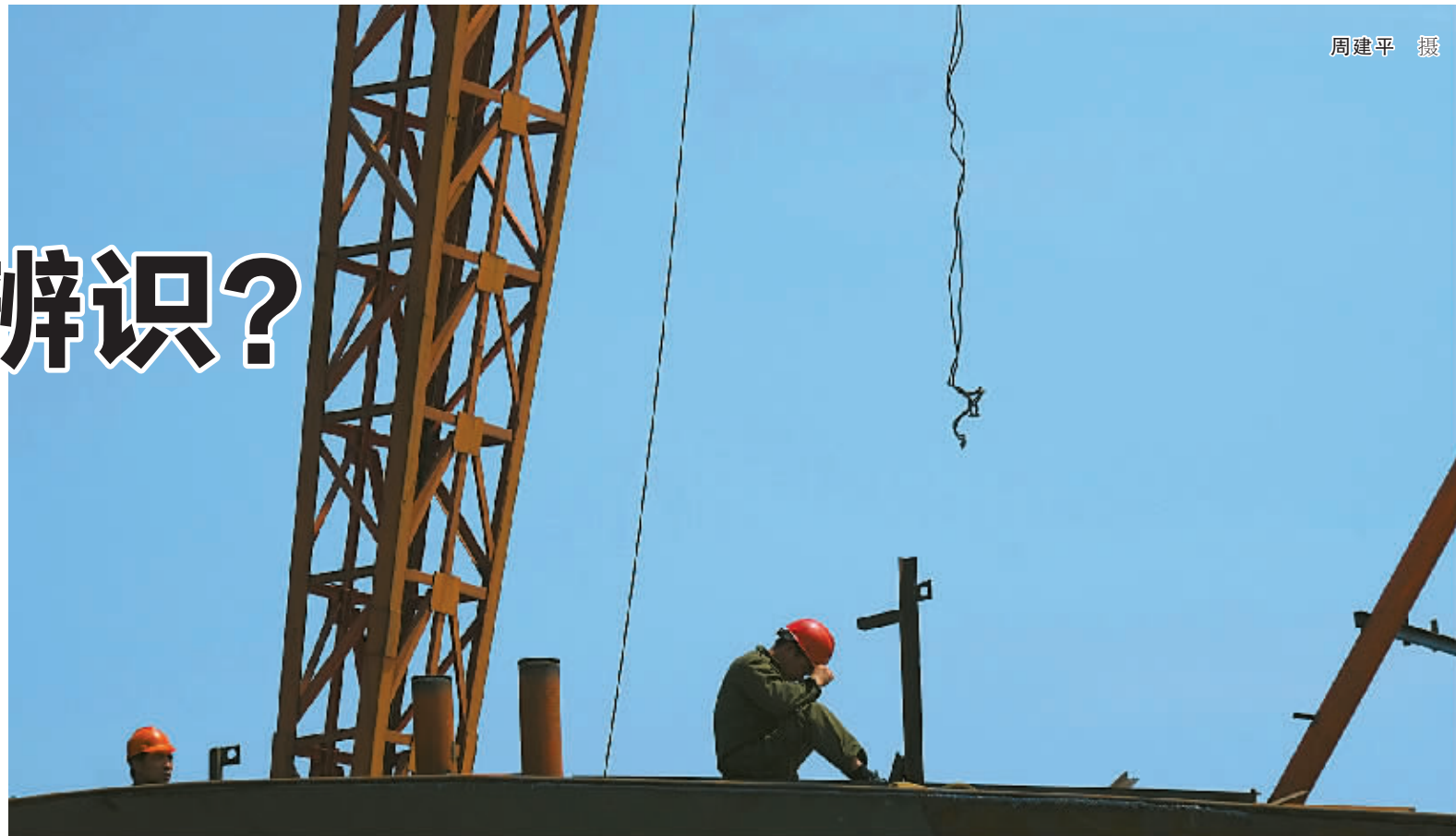
两年前，北仑一家公司进口了一台精密仪器，为此，公司出资把大学毕业生陈某送到德国作为期四个月的培训。当时，双方签订了一份服务协议，陈某接受培训后，至少必须在公司连续工作3年以上才可以解除劳动合同，否则须按不足的实际工作时间赔偿相应的培训费用。陈某回来后一直在公司上班，但今年五月，公司决定转变经营方向，并实施相应裁员。陈某不仅在被裁之列，还被公司以未到服务期为由，索赔50%的培训费用。陈某认为，转型裁员是公司单方面的决定，并非自己要求离开，因此，即使减半向其追讨培训费用也有失公平。

陈某在向有关部门咨询此事的解决方案时，被明确告知公司的理由不能成立。

《劳动合同法》第二十二条规定：“用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付

违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。”可看出，用人单位要求劳动者支付违约金，必须是以劳动者违反服务期约定为前提，而不是只要解除或终止了劳动合同，劳动者便应当支付违约金。如果服务期内是由于用人单位的原因，导致劳动合同被解除或终止，则劳动者同样无须承担违约金。

结合本案，陈某之所以在服务期未满离职，是因为公司改变经营方向裁员所致，非陈某本人责任。也就是说，只要陈某没有违反服务期约定，公司索要违约金的条件就不能成立。另一方面，陈某也没有承担赔偿培训费用的法定事由。根据《劳动合同法实施条例》，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者如果必须按照劳动合同的约定支付违约金，必须符合以下几种情况：（一）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；（二）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（三）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（四）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（五）劳动者被依法追究刑事责任的”。



周建平 摄

理此纠纷后，依法作出裁定，张某的主张获得支持。

张某的律师表示，在此案中，即使张某有故意拒签合同之嫌，公司照样难辞其咎。《劳动合同法》规定：“用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”《劳动合同法实施条例》则规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并支付经济补偿。可以看出，只要劳动者已经实际为用人单位工作，用人单位确实超过一个月未与劳动者订立书面劳动合同，就必须向劳动者支付双倍工资。

在现实生活中，如果员工拒绝签订书面劳动合同，用人单位应该怎么办？按照规定，只能终止劳动关系，而不能继续留用该员工，否则，同样应当支付双倍工资。换句话说，法律并没有考

虑员工拒绝签订书面劳动合同的动机，而只是直接规定用人单位不得留用不签订书面劳动合同的员工。在这起争议中，只要张某实际工作时间超过规定要求，客观上没有签订过书面劳动合同，公司就无法以张某故意拒签作为理由而拒绝承担责任。

此外，就证据角度而言，证明张某拒绝签合同的事实，是需要公司举证的，否则只能承担不利后果。《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第六条规定：“在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。”其中第二条还指出：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。”因此，仅从这一角度看，在公司无法举证的情况下，也必须担责。



员工拖延工伤鉴定 不利自身权益维护



高某来自安徽芜湖，四个月前进入余姚一家民营企业工作。有一天，高某上班打扫机台时不慎从高处摔下，导致左腿粉碎性骨折。由于当时公司还没来得及为其办理工伤保险，公司只能为其承担相关的医疗费用。高某伤情稳定后，公司要求他配合做劳动能力鉴定，但高某却坚持要求公司先支付5万元伤残补助金，否则拒绝出院。公司担心会产生更多医疗费用，同时也产生一个疑问：高某的要求是否合理，能否拒绝？

此后，企业向有关部门进行咨询，并获得了这样的明确答案：必须按照《工伤保险》所规定的项目和标准，对高某给予工伤保险待遇。同时，高某有义务配合公司进行劳动能力鉴定，因为劳动能力鉴定是工伤职工享受伤残待遇的前提和基础，只有根据鉴定结论，才能确定伤残的具体情况，劳动者才能享受相应的待遇，这是工伤保险赔偿公

平、合理的体现。《劳动能力鉴定管理办法》第七条规定：“职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，或者停工留薪期满（含劳动能力鉴定委员会确认的延长期限），工伤职工或者其用人单位应当及时向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。”

此外，法律还规定，工伤职工拒不接受劳动能力鉴定，停止享受工伤保险待遇。也就是说，配合有关部门进行劳动能力鉴定，是工伤职工在伤情相对稳定后的法定义务，如果拒不履行，用人单位以及工伤保险经办机构可以停止包括医疗费用在内的一切工伤保险待遇，期间发生的有关费用由工伤职工个人承担。

因此，对于高某来说，以要求先支付5万元作为条件，然后才接受鉴定，不但缺乏相应的法律依据，而且有乘人之危的嫌疑，其做法非常不可取。

法律新闻

北仑法院： 热线网络助力司法审判

遇到纠纷希望通过司法途径解决、打官司不知如何写诉状、想找法官不知道如何联系……近年来，北仑区人民法院利用12368司法服务热线和网络平台，解决群众经常碰到的各种实际问题，同时，也减轻了一线法官的工作压力，对审判工作起到了积极作用。

热线电话的多种功能

“您好，您想申请强制执行的话需要提交一部分的材料，包括申请执行书、生效法律文书副本、申请执行人的身份证明……”走进北仑12368接听室，总能够听到接线员耐心讲解的声音。两年来，12368司法服务热线的接听数量稳步上升，对于未接通的电话，接线员也会根据来电显示及时回拨，确保真实接通率达到100%。

据北仑法院相关负责人介绍，现在，只要通过这条热线，市民就可咨询或办理大多数与法院相关的事宜。除保质保量完成热线接听外，通过线下辅助，司法服务更加完善，其中使用最广

的就是“线上预约、线下接谈”，可以预约的范围包括立案登记、信访接待、诉讼费缴退、判后答疑等。只要市民打进电话，凡在法院职责权限范围内的，都尽力帮他们解决问题。

打造司法服务“开放式+”平台

老年人习惯于打电话，但年轻人更愿意借助网络手段——针对不同人群的沟通习惯，北仑法院除提供电话服务外，还采用网络、短信、微信、微博、窗口服务等途径向市民提供服务。在北仑法院的官网上，“阳光司法服务平台”被放在了一个很显眼的位置。借助这一平台，市民可获得案件答疑、找法官、查看案件进展、查看庭审视频、查询司法鉴定评估、查询被执行人信息等全方位法律服务。

目前，北仑法院的微信公众平台已开通多项便民服务的菜单化查询，同时开通了“微留言”功能，官方微博也会每天定时更新回复，市民可直接通过微信或者微博留言来咨询各类业务问

题。该院负责人表示，“作为一个开放式平台，法院将根据相关技术、工作的开展，不断为群众提供更多更便捷的服务通道和服务内容，构建一种全方位、立体化的司法服务和司法便民工作新模式。”

为重塑司法公信力增色

所有的12368来电，40%以上是要求联系法官的。为此，法院专门对热线座席员答复当事人时的态度和措辞作专门的培训。

宁海法院：

执行大厅提升工作效率

今年8月，宁海法院新建成的执行办事大厅正式启用，共设置了5个服务窗口，另设叫号机、书写区、等待区，为当事人提供案件查询、材料转接、司法网拍咨询服务，及时处理当事人所反映的执行线索和要求，并可作为当事人联系法官、在此领取或缴纳执行款等。

据该院执行局负责人介绍，今年1至8月，宁海法院共受理执行案件4206件，同比上升了20%。由于执行工作的特殊性，法官和执行人员经常要外出调查

现在，热线的工作流程越来越规范，例如对于当事人反映法官电话无人接听情况时，他们会先询问其所需要的服务，属于热线直接回复的内容则即时回复，否则以电子工单的方式发送给庭室联络人，交办相关法官予以解答。而法官在接到信息后，必须在2天内回复，否则系统会自动转交给上级部门，督促法官认真办理。

法院相关负责人表示，出台这些规定，是为了进一步加强司法公开，重塑司法公信力。

（张维群 黄宇 王珏）

为解决这一实际问题，提高工作效率，宁海法院专门设立了执行办事大厅，建立健全了工作机制，规范工作流程，为群众提供更加便捷、优质的司法服务，为解决执行难寻求新的路径。

该院办事大厅运行不到一个月，已接待当事人800人次，日均接待50人次。

（郑珊珊）



本版制图 庄豪

员工拒签书面劳动合同 单位仍要支付双倍工资

张某原籍江西宜春，今年春节过后，他应聘到鄞州一家机械公司担任工程师。之后，公司提出要与他签订劳动合同，但当时，一家奉化的企业有意聘请张某，双方正在谈判，因此，张某找了个借口暂时未签合同，时间一长，公司人事部门竟忘了此事。

后来，因为未与奉化那家企业谈成条件，张某仍然留了下来。今年六月，机械公司经营发生困难，老板决定裁员，张某成为被裁减人

员之一。张某提出，公司一直未与其签订劳动合同，根据国家相关规定，应支付双倍工资。此时，公司才想起当初疏忽大意，竟然忘了处理此事。公司法律顾问在了解情况后称，公司曾主动提出签订劳动合同，是张某自己借故拒绝，因此，责任在张某，公司不应为此支付双倍工资，否则，有失公允。

公司的说法是否有道理，当初因张某拒绝签订劳动合同，相关责任究竟应由谁来承担？劳动部门受